

*Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació
i la resolució de situacions d'assetjament sexual,
per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la
identitat sexual versió (núm. 1).*

Entrada en vigor (1 de juny de 2021) i vigència fins a (1 de juny de 2023).

Elaboració:

Membres de la Comissió d'Igualtat d'ASEM Catalunya

- Verónica Armento, sòcia d'ASEM Catalunya
- Luis Sánchez, soci d'ASEM Catalunya
- Andrea Falip, treballadora social de l'entitat

Suport extern:

- Federació ECOM
- Barabara Educació

Aprovat per:

- Junta Directiva d'ASEM Catalunya

Amb la col·laboració de:



**Generalitat
de Catalunya**



**Unió Europea
Fons Social Europeu**
L'FSE inverteix en el teu futur



Fundació "la Caixa"

ÍNDIX

1. Introducció.....	3
2. Declaració institucional	4
3. Objectius.....	5
4. Àmbit d'aplicació i confidencialitat.....	6
5. Marc conceptual	7
5.1 Assetjament sexual.....	7
5.2 Assetjament per raó de sexe	8
5.3 Assetjament per raó d'orientació sexual	8
5.4 Assetjament per raó de la identitat de gènere.....	9
5.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere	9
5.6 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat	10
6. Comissió de detecció, valoració i seguiment	11
6.1 Actuacions preventives.....	11
6.2 Actuacions d'intervenció.....	11
6.2.1 Comunicació	11
6.2.2 Investigació	13
6.2.3 Mesures cautelars	14
6.2.4 Informe de conclusions	15
6.2.5 Accions/resolució	16
7. Principis i garanties	17
8. Drets i obligacions	19
8.1 Obligacions per part de l'entitat	19
9. Seguiment i avaluació del Protocol.....	20
ANNEX.....	21
Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives	21
Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	25
Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament.....	26

1. Introducció

ASEM Catalunya (Associació Catalana de Persones amb Malalties Neuromusculars i altres minoritàries) està compromesa amb la professionalització i la millora de la gestió, així com oferir a totes les persones ateses directa o indirectament, una atenció de qualitat basada en la igualtat, la no discriminació, el respecte i empatia. Aquestes accions s'han dut a terme des dels inicis, fa més de 35 anys.

Una de les accions iniciades durant el 2020 ASEM Catalunya a fi de la millora i la cerca de l'excel·lència en la qualitat de l'atenció que prestem és el Pla d'Igualtat de gènere de l'entitat. El qual garanteix el compromís de la Junta Directiva, professionals de l'entitat, serveis contractats, persones associades i ateses, col·laboradors i entorn; amb la igualtat en totes les accions de l'associació, ja siguin mesures laborals, socials i/o econòmiques.

Els professionals d'ASEM Catalunya coneixen quin és el factor diferencial de ser una persona amb el sexe femení i ser una persona amb discapacitat, com les que ocasionen les malalties neuromusculars. Per aquest fet, es considera de vital importància poder constatar, sobre paper, la bona pràctica i reconèixer i treballar sobre aquelles mesures a millorar.

El Pla d'Igualtat conté la descripció del document, les característiques de la Comissió d'Igualtat, una diagnosi sobre gènere a ASEM Catalunya, a partir dels indicadors i els qüestionaris; del qual se'n deriven les accions de millora pel 2021-2022, i com serà l'avaluació i seguiment de totes les accions i activitats. L'eina és un recurs utilitzat per l'entitat amb una mirada interseccional per empoderar-la, enfortir-la i fer front als nous reptes de gestió.

Del Pla d'Igualtat d'ASEM Catalunya neix el protocol d'assetjament de l'entitat, mitjançant el qual es vetllarà per la creació d'un espai segur a l'entitat on tots els seus membres es sentin acompanyats i atesos en qualitat d'igualtat per raó de sexe o gènere. Mitjançant el present protocol, l'entitat posarà totes les mesures possibles per a que es resolgui la situació que provoca la seva implementació.

2. Declaració institucional

ASEM Catalunya manifesta el seu compromís per assolir espais d'atenció, acompanyament, orientació i treball segurs, unes relacions professionals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.

Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat en la Comissió d'igualtat d'ASEM Catalunya, amb el suport de Raquel León, de Barabara Educació, i l'aprovació de la Junta Directiva d'ASEM Catalunya.

3. Objectius

Objectiu general

Definir el marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes.

Objectius específics

- Informar, formar i sensibilitzar a totes les persones membres de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Vetllar per un entorn professional i d'atenció on les persones es respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades

4. Àmbit d'aplicació i confidencialitat

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn professional i d'atenció d'ASEM Catalunya.

És d'aplicació a totes les persones professionals d'ASEM Catalunya, juntament amb qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a ASEM Catalunya.

El present protocol cobreix especialment a les persones ateses dins del marc de l'entitat, siguin persones amb malalties neuromusculars o altres minoritàries, familiars d'aquests, professionals implicats, etc. Sempre i quan l'actuació que inicia la implementació del protocol es dugui a terme dins del marc de l'entitat i aquesta en tingui la competència.

Les situacions d'assetjament **per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual**. No seran tolerades dins d'ASEM Catalunya, i es vetllarà per la protecció i acompanyament dels afectats per la situació en la màxima confidencialitat, implicant només als òrgans creats per la seva resolució.

5. Marc conceptual

5.1 Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical). En el cas d'ASEM Catalunya, aquesta situació es pot donar també entre persones sòcies i ateses o entre aquestes i les persones professionals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

5.2 Assetjament per raó de sexe

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés a l'atenció, el treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical). En el cas d'ASEM Catalunya, aquesta situació es pot donar també entre persones sòcies i ateses o entre aquestes i les persones professionals.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

5.3 Assetjament per raó d'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

5.4 Assetjament per raó de la identitat de gènere

Assetjament per raó de la identitat sexual inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transexuals, pansexuals, intersexuals, queer, +, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

5.5 Tipologies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o d'identitat de gènere

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

Assetjament d'intercanvi quid pro quo

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral o d'actuació: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui treballador/a, membre de la Junta Directiva de l'entitat o la persona que el representi legalment.

Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament. També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes, socis/es
- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'entitat: proveïdors/ores, persones d'altres empreses que prestin serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

5.6 Factors de risc i/o aspectes de major vulnerabilitat

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. La majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTIQ+) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

ASEM Catalunya presta especial atenció al col·lectiu de dones afectades per una malaltia neuromuscular i/o altres minoritàries i a les dones cuidadores, les quals també esdevenen un col·lectiu de risc.

6. Comissió de detecció, valoració i seguiment

6.1 Actuacions preventives

Cal proporcionar informació i formació respecte què es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció.

Com a mesura preventiva és fonamental tractar amb respecte totes les persones amb les quals s'interacciona i requerir el mateix tracte per part dels altres, informant sobre els comportaments o actituds que resulten ofensius i que atempten contra la dignitat, intimitat o integritat, i sol·licitant de forma directa el cessament d'aquestes conductes.

Les accions de prevenció negociades i acordades entre els membres de la Comissió d'igualtat i l'entitat, són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones amb malalties neuromusculars i altres malalties minoritàries.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.

6.2 Actuacions d'intervenció

6.2.1 Comunicació

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau. Aquesta fase, que

té una **durada màxima de tres dies laborables**, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència (Andrea Falip Llevadot) i les seves dades de contacte són (treballadorasocial@asemcatalunya.com).

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'entitat adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció. El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

6.2.2 Investigació

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una **Comissió d'investigació**.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex núm. 1. La denúncia es presenta a la persona (Andrea Falip Llevadot) i les seves dades de contacte són (treballadorasocial@asemcatalunya.com).

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.

- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloquin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

6.2.3 Mesures cautelars

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars.

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de l'entitat, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades per la persona assetjada. A tall d'exemple, algunes mesures cautelars habituals són el canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o el permís retribuït, però, en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

En cas que l'assetjament es doni entre persones sòcies, les mesures cautelars fan referència a la limitació temporal de participació a les activitats grupals i comunitàries (grups socioterapèutics, activitats culturals o de lleure, etc). En cap cas pot suposar una limitació de l'atenció psicosocial individual i familiar.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència,

protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

6.2.4 Informe de conclusions

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - o Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - o Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - o Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - o Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - o Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - o Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
 - o Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (direcció de l'empresa o persona en qui delegui)

6.2.5 Accions/resolució

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció. En el cas de les persones sòcies, una revisió de les possibilitats de participació en determinades activitats).
- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia a nivell intern. A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.
- Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui. Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia. En el cas de les persones sòcies, caldrà fer una revisió de la seva participació en les activitats.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

7. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

Suport de persones formades

- L'empresa compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

Diligència i celeritat

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

Tracte just

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït, participació en les activitats...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de l'atenció psicosocial, les condicions de treball, salarials i/o atenció de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals. O en el cas de les persones sòcies, un informe del seu centre de salut de referència.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball. No podrà considerar-se així, però, en el cas de les persones sòcies.

8. Drets i obligacions

8.1 Obligacions per part de l'entitat

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn laboral i d'atenció psicossocial que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores i sòcies i persones ateses: drets i obligacions

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball i atenció saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores i sòcies i persones ateses

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores i sòcies i persones ateses, de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització.

9. Seguiment i avaluació del Protocol

ASEM Catalunya es reuneix un cop l'any amb la representació de les persones treballadores i ateses per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.. Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones treballadores o ateses que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual, a l'entitat, com a percentatge del total de persones treballadores o ateses.
2. Nombre de persones treballadores i/o ateses que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores i/o ateses.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'entitat (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'entitat durant l'any

ANNEX

Annex 1. Marc legal. Principals referències normatives

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Articles 15.2, 19.1, 25.3, 40.8, 41.1, 45.3 i 153.
- Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Articles 92 h), 115 b) i 116 u).
- Decret 312/1998, d'1 de desembre, de creació dels serveis de prevenció de riscos laborals per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Pla interdepartamental per a la no-discriminació de les persones homosexuals i transsexuals, aprovat per Acord del Govern el 5 de setembre de 2006.
- Decret 141/2007, de 26 de juny, de creació del Consell Nacional de Lesbianes, Gais i Homes i Dones Bisexuals i Transsexuals.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, de modificació de la Llei 9/1998, del Codi de família, de la Llei 10/1998, d'unions estables de parella, i de la Llei 40/1991, del Codi de successions per causa de mort en el dret civil de Catalunya, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat 2012-2015, aprovat per Acord del Govern GOV/117/2012, de 20 de novembre (DOGC 6259, de 22.11.12).

Normativa estatal

- Constitució espanyola. Articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i el procediment administratiu comú.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal. Articles 173, 181, 184, 191 i 314.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social. Articles 28, 34 a 37.

- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Articles 3, 7, 8, 9, 12, 13, 14.5, 15, 48, 51 i 62.
- Llei 3/2007, de 15 de març, reguladora de la rectificació registral de l'esment relatiu al sexe de les persones, referida al canvi d'identitat de gènere corresponent a les persones transsexuals.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Articles 14 i 95.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social. Articles 115, 116 i 117.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Articles 4.2 c) i e), i 54.2 g).
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social. Articles 8.11, 8.12, 8.13 i 8.13.bis.
- Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Reial decret 1370/2007, de 19 d'octubre, pel qual es regula la Comissió Interministerial d'Igualtat entre Dones i Homes.

Normativa europea

- Tractat de la Unió Europea. Articles 2 i 3.
- Tractat de funcionament de la UE. Articles 8 i 19.
- Carta dels drets fonamentals de la UE. Articles 4 i 31.
- Resolució del Consell, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial C 157 de 27.6.1990].
- Recomanació 92/131/CEE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Declaració del Consell de 19 desembre 1991 relativa a l'aplicació de la Recomanació de la Comissió sobre la protecció de la dignitat de la dona i l'home en el treball, inclòs el Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual [Diari Oficial C 27 de 4.2.1992].
- Codi pràctic encaminat a combatre l'assetjament sexual a la feina [Diari Oficial L 49 de 24.2.1992].
- Carta social europea, de 3 de maig de 1996.

- Comunicació de la Comissió, de 24 de juliol de 1996, relativa a la consulta dels interlocutors socials sobre la prevenció de l'assetjament sexual a la feina.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27.11.2000. L'article 1 diu que la Directiva té com a objectiu establir un marc general per lluitar contra la discriminació per motius de religió o conviccions, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual en l'àmbit del treball i l'ocupació, amb la finalitat que als estats membres se'ls apliqui el principi d'igualtat de tractament.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 [Diari Oficial L 269 de 5.10.2002], que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, de 9 de febrer de 1976, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball [Diari Oficial L 39 de 1976.2.14]
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones a la vida local. Maig de 2006.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació (refosa).
- Resolució del Parlament Europeu de 24.5.2012 sobre la lluita contra l'homofòbia a Europa.
- Dictamen 2012/C 351/03, del Comitè Econòmic i Social Europeu sobre el tema "Drets dels grups vulnerables al lloc de treball i, en particular, les qüestions de discriminació basada en l'orientació sexual" (dictamen d'iniciativa).

Normativa internacional

- Nacions Unides Declaració universal dels drets humans, de 10.12.1948. Art. 2.
- Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada el 18 de desembre de 1979 per l'Assemblea General de les Nacions Unides, la qual va entrar en vigor com a tractat internacional el 3 de setembre de 1981, i el Protocol facultatiu està en vigor des de 2001.
- II Conferència Mundial de la Dona. Nairobi, 1985.
- IV Conferència Mundial de la Dona. Pequín, 1995, i revisions posteriors.
- Resolució 48/104, de 23.2.1994, de l'Assemblea General relativa a la Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona. Organització Internacional del Treball
- Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), C111, de 1958.
- Resolució de 1985. Denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les

treballadores i els treballadors. Per tant, les polítiques que promouen la igualtat han de contenir l'adopció de mesures destinades a lluitar contra l'assetjament.

- Circular sobre polítiques i procediments en matèria d'assetjament sexual. Sèrie 6, núm. 543 (rev.1), de 29.9.2004.

Annex 2. Recomanacions per a les persones que puguin patir una situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Encara que de moment no vulguis denunciar o posar fi a la relació, és recomanable assessorar-se, buscar informació i compartir amb persones properes la situació que estàs vivint per tenir eines i poder ser conscient dels propis recursos i dels que et poden oferir.

És convenient que comuniquis a la persona assetjadora que rebutges el seu comportament, les seves actituds o pretensions i sol·licitis que posi fi a l'assetjament.

Altres recomanacions són:

- Explicar-ho a persones de confiança.
- Obtenir informació dels propis drets i la legislació.
- Acumular proves de l'assetjament: guardar correus electrònics, whatsapps, gravacions de veu i de trucades, vídeos, etcètera. Tot això pot servir judicialment.
- Registrar per escrit els episodis d'assetjament identificant dia, hora, lloc i fets. Anotar nom i cognoms, adreça i DNI dels possibles testimonis.
- Fer-ho saber a algun superior jeràrquic; és important que la persona escollida tingui sensibilitat amb la qüestió i es pugui generar una complicitat. En qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència es farà constar l'autoria. En qualsevol explotació de l'obra autoritzada per la llicència es farà constar l'autoria.
- Fer-ho saber al personal tècnic de prevenció de riscos laborals, la persona encarregada de les unitats de gènere, delegats sindicals, si n'hi ha.
- Si t'està afectant la salut (ansietat, insomni, depressió, etc.) explica-ho al teu metge o metgessa. El primer és cuidar-te.

Annex 3. Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

A LA PERSONA RESPONSABLE DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT D'ASEM CATALUNYA

(Escrit que s'ha de presentar a l'Associació Catalana de Persones amb Malalties Neuromusculars (ASEM Catalunya), en format paper en un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud)

SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb ASEM Catalunya:

S'adjunta, a aquesta sol·licitud, un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la intervenció de la Comissió Tècnica Assessora.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data:



COMUNICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD D'INTERVENCIÓ DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms:

DNI:

Adreça postal:

Adreça electrònica:

Telèfon:

Vinculació amb ASEM Catalunya:

DADES DE LA PERSONA RESPECTE A LA QUAL ES DEMANA LA INTERVENCIÓ

Nom i cognoms:

Adreça postal (si es coneix):

Adreça electrònica (si es coneix):

Telèfon (si es coneix):

Vinculació amb ASEM Catalunya:

EXPLICACIÓ DELS FETS QUE MOTIVEN LA SOL·LICITUD DE LA COMISSIÓ TÈCNICA ASSESSORA

Expliqueu els fets que motiven aquesta sol·licitud i que voleu posar en coneixement de la Comissió Tècnica Assessora.

DOCUMENTACIÓ ADJUNTA (si s'escau)

Adjunteu, si s'escau, documentació que fonamenti la petició.

ALTRES CONSIDERACIONS

Feu constar qualsevol altra consideració que cregueu convenient.

Signatura:

Nom i cognoms:

Lloc i data: